LA IGUALDAD VERSUS EL NO SESGO

Por Jaime A. Sierra B.

16 octubre 2023.-

¿Hay una diferencia entre la igualdad de género y la prohibición de discriminación por cualquier aspecto? (O sea por raza, género, sexo, posición política o religión o otra diferenciación artificiosa cualquiera).

Sí la hay. Cuando se garantiza la igualdad de género, se garantiza que los cupos laborales, sin importar el grado o nivel, (es decir desde el grado de maestro o experto en un oficio, hasta el grado de presidencia de directorios y hasta de la república), pasando a un plano inferior el mérito que requiera el cargo.

En un régimen así de igualdad de género podría surgir el escenario en que hombres o mujeres reclamen su derecho a la presidencia de la república basado en la condición de género más que por las preferencias, por lo cual, al no poder haber dos presidentes a la vez, se opte por intercalar períodos entre hombres y mujeres, (sin pensar en la eventual representación de LGTBIQ+). Tendríamos entonces faltas graves a la democracia, sacrificando la voluntad del pueblo en pro de un sistema en que se favorezca un género o un sexo en desmedro de la representatividad, en los casos de representación popular, o privada, y en desmedro del mérito en los casos laborales comunes.

En cambio, con la garantía de no sesgo ni segregación, se permitiría que cualquier persona entre en una competencia por un puesto laboral, empresarial o político. Lo que irá en directo beneficio de las organizaciones porque garantizará que no se impida elegir a los mejores por culpa de sesgos.

La competitividad no perdería su vigencia, y todos los cargos podrían ser llenados por hombres, mujeres y LGTBIQ+, rubio, morenos, chinos o chilenos, feos o bonitos, flacos o gordos y altos o bajos, dependiendo exclusivamente de los méritos para el cargo.

La capacitación es un acontecer que permite igualar las capacidades de las personas para ponerlas en igualdad de condiciones ante situaciones laborales, independientemente de su género o sexo, preparándolas para la competencia.

Sin embargo, existen casos especiales que tienen que ver con la confianza, como por ejemplo un staff de apoyo, los ministros de estado del presidente de la república, la tripulación de un velero y otras semejantes en que las paridades y las capacidades son menos importantes y quedan supeditadas a las confianzas. No se puede obligar a una persona a tener igual cantidad de amigos hombres y mujeres, será cosa de afinidades.

Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional.

Tampoco es lo mismo igualdad de participación que igualdad de oportunidades

En el primero de los casos, en el régimen de igualdad (paridad) se tiene igualdad de participación, pero no se garantiza el mérito ni la capacidad, mientras que en el segundo caso (igualdad de oportunidades) no se garantiza resultados, pero sí se garantiza igualdad de oportunidades para todos.

El caso de la Paridad de salida es una medida promocional, para motivar a los géneros que participan menos en un ambiente, como el estatal, a que se sientan llamados a participar.

Entonces tenemos una matriz con las dos alternativas y sus pros y sus contras, y las características de opuestos entre ellas.

Alternativa	Pros	Contras
Igualdad de género en la participación	- Se garantiza los cupos laborales. Más mujeres tienen asegurado el trabajo por ser mujeres[1].	- El mérito pasa a un plano inferior, pierde importancia el grado, nivel o capacidad relativos y absolutos del postulante a un cargo. - La democracia se resiente al importar menos el designio popular que una ley de igualdad obligatoria. - No habría cupos para todos los más competentes.
Igualdad de oportunidades para participar	- Cualquier persona puede competir por un puesto laboral, y no habrá límite de cupos para postular. - Prohíbe los sesgos. - No se privará de tener a los mejores por ser o no ser de un determinado género.	- No asegura cupos por género. No contribuye a cerrar una brecha laboral inter-géneros[2].

----------o0o----------

[1] En alguna oportunidad podría ser a la inversa, de modo que se les asegure a los hombres los cupos, y ¿porque no? Dar su cupo a alguien LGTBIQ+.

[2] No función de la Igualdad de oportunidades para participar el cerrar brechas inter-géneros, pues para eso existen otras instancias.

Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional.